العنوان:	النظرية الإسلامية الحديثة في التنظيم الإداري
المصدر:	مجلة الفكر الشرطي - مركز بحوث الشرطة - القيادة العامة لشرطة الشارقة - الإمارات
المؤلف الرئيسي:	عبد الباسط، فرناس
المجلد/العدد:	مج3, ع4
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	1995
الشهر:	مارس
الصفحات:	30 - 56
رقم MD:	602818
نوع المحتوى:	بحوث ومقالات
قواعد المعلومات:	HumanIndex
مواضيع:	التنظيم الإداري، التنظيم الإداري الإسلامي، الإدارة الإسلامية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/602818

النظرية الاسلامية الحديثة في التنظيم الاداري

د . فرناس عبدالباسط

المستشار القانوني ـ مجلس الوزراء ـ دولة الامارات العربية المتحدة



- استاذ مساعد بكلية التربية جامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية ـ سابقا
- رئيس قسم القانون العام بكلية الشريعة والقانون ـ جامعة الأزهر جمهورية مصر العربية ـ سابقا .
- المستشار القانوني لمجلس وزراء دولة الامارات العربية المتحدة
- عضو اللجنة الفنية للتشريعات بدولة الامارات العربية المتحدة
- خبير المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب
- استاذ زائر ومنتدب بالجهات التالية :
  * معهد تدريب ضباط الشرطة ـ كلية الشرطة / أبوظبي
  * معهد التنمية الادارية ـ أبوظبي
- شارك في العديد من المؤتمرات والندوات العالمية والاقليمية وله عدة مؤلفات وأبحاث في مجال الادارة العامة والقانون الاداري والنظم السياسية

النظرية الاسلامية الحديثة
في
التنظيم الاداري

((يرجع السبب في استمرارية البحث عن حل للمشكلات التنظيمية السائدة حتى اليوم الى أن النظريات التنظيمية المادية والسلوكية والاجتماعية والسلوكية التحليلية جاءت لسد الفراغ الذي نتج عن انغماس الانسان في الماديات وابتعاده عن الدين كعقيدة يرتبط بها ويركن اليها ، ونظرا لعدم وجود ما يحل محل العقيدة في نفس الانسان فان هذه النظريات الوضعية قد فشلت في اشباع الجوانب التي تشبعها العقيدة في النفس البشرية..))

((ان السر في كفاءة التنظيم الاداري الاسلامي يرجع الى اتباعه لمدرسة عقلية في التنظيم الاداري تقوم على أساس ايماني يحفز العاملين لتحقيق هدف عقدي.

والنظرية الاسلامية في التنظيم الاداري تنظر الى التنظيم الاداري على أنه (البناء التنظيمي المطبق في الدولة الاسلامية القائم على كتاب الله وسنة رسوله ـ صلي الله عليه وسلم ـ والذي يهدف الى تحقيق هدف شرعي في ظل ظروف انسانية)).

د. فرناس عبدالباسط

تهتم جميع النظريات التنظيمية بالعنصر البشري ، فنظرية ماكس ويبر تبين تحقق كفاية العنصر البشري عن طريق تنظيمه داخل هيكل البناء المكتبي الذي تحكمه السلطة الرسمية ، أما نظرية تايلور فتبين تحقيق الكفاية الانتاجية للعنصر البشري عن طريق دراسة الوقت والحركة والبحث عن الطريقة المثلى في العمل وحفز هذا العنصر بالحوافز المادية ، وكذلك نظرية فايول التي تبين تحقق كفاية العنصر البشري عن طريق تنمية المهارات الادارية. أما النظريات السلوكية فتزيد من الاهتمام بالعنصر البشري فتبين تحقق كفايته عن طريق وجود العلائق الاجتماعية السوية ، ومراعاة العلاقات الانسانية والدوافع السلوكية البشرية مع الاهتمام بالحوافز الانسانية. وتقرر النظريات الحديثة في التنظيم أن كفاية العنصر البشري يتحقق عن طريق المشاركة بينه وبين التنظيم للوصول الى ما يسمى بالتوازن التنظيمي. وأخيرا وصلت النظريات السلوكية التحليلية الى أن الكفاية البشرية تتحقق من خلال التخفيف من المغالاة في الاتجاه الانساني وايجاد التوازن بينه وبين الاتجاه العلمي.

ويجد الباحث في تطور نظريات التنظيم الاداري أنها بدأت نظريات علمية جامدة تركز على البناء الهيكلي وتقتصر على الحوافز المادية ، ثم تطورت الى نظريات سلوكية تهتم بالجانب الاجتماعي والانساني والسلوكي للأفراد ، ثم ظهرت النظريات التي تحاول تحقيق التوازن بين مصلحة الأفراد ومصلحة التنظيم ، وأخيرا ظهرت نظريات تتجه الى العدول عن المغالاة في الاهتمام بالجانب الانساني.

كما يجد الباحث في تطور الفكر التنظيمي عبوره بمراحل فكرية متعددة الأولى مرحلة الفكر التنظيمي العلمي والثانية مرحلة الفكر التنظيمي الاجتماعي ، والثالثة مرحلة الفكر التنظيمي السلوكي ، والمرحلة الأخيرة الحالية هي مرحلة البحث عن بديل لتلافي سلبيات الأفكار السابقة ، فرغم اثراء التنظيم الاداري بالمدارس والنظريات والأفكار العلمية السلوكية والاجتماعية والانسانية فان السؤال الذي

لايزال يبحث عن اجابة هو : ما هو التنظيم الأمثل الذي يحقق أهداف الادارة والعاملين بكفاءة تامة ، ويمنع الصراع بينهما ؟.

ان السبب في استمرارية البحث عن حل للمشكلات التنظيمية السائدة حتى اليوم يرجع الى أن النظريات التنظيمية المشار اليها جاءت لسد الفراغ الذي نتج عن انغماس الانسان في الماديات وابتعاده عن الدين كعقيدة يرتبط بها ويركن اليها ، ونظرا لعدم وجود ما يحل محل العقيدة في نفس الانسان فان النظريات التنظيمية العلمية والاجتماعية والسلوكية قد فشلت في اشباع الجوانب التي تشبعها العقيدة في النفس البشرية.

أما اذا انتقلنا الى مجال التنظيم الاداري الاسلامي فان الباحث في هذا المجال يجد نفسه في حيرة اذا ما تتبع الاعمال التنظيمية في الدولة الاسلامية ، فأحيانا يجد نفسه أمام بناء تنظيمي محكم ، وأحيانا يجد نفسه أمام تنظيم اجتماعي متين يتضمن علاقات اجتماعية صادقة ، ويتمتع بروح معنوية نموذجية تصل الى حد التفاني في آداء العمل ، والجميع يسعى الى تحقيق الهدف بصدق واخلاص.

فعندما ننظر الى القائد نجد مشاورة للمرؤوسين ، فاذا ما توجهنا الى المرؤوسين نجد طاعة للقائد ، واذا توجهنا الى الهدف نجد سموا في الهدف ، فاذا بحثنا عن وسائل تحقيقية نجد اتقانا في العمل ، فاذا أردنا أن نبحث عن السلبيات من صراعات وتناقضات بين الافراد أو المستويات الادارية لا نجد شيئا يذكر عن هذه السلبيات ، فما هو السر في هذا التنظيم الاداري البديع ؟!! هل يرجع السبب الى قيامه على أساس علمي ، أم على اهتمامه بالجانب الاجتماعي ، أم على اتباعه لمنهج سلوكي ؟؟.

ان السر في كفاءة التنظيم الاداري الاسلامي يرجع الى اتباعه لنظرية عقدية في التنظيم الاداري تقوم على أساس ايماني يحفز العاملين لتحقيق هدف عقدي.

وتقوم النظرية العقدية في التنظيم على الأسس التالية :

أولا : الحفز العقدي للعاملين

يقدم المنهج العقدي في التنظيم الاداري حافزا قويا ومؤثرا للعاملين فقد يوجد الحافز المادي ولا ينتج أثره ، بل قد يؤدي الى نتائج عكسية ، وقد يوجد الحافز الانساني ولا تتحقق النتائج المرجوة ، ولعل السبب في ذلك يرجع الى ظاهرة تناقص المنفعة الحدية بالنسبة للحافز المادي ، والى التشكك في صدق الحافز الانساني ، أما الحافز العقدي فهو يزكي الشعور الايماني الذي يحض على الاخلاص في العمل ، كما يثير الجهاز الرقابي داخل الانسان - أي الضمير - فيقوم بدوره في الوصول بالعمل الى درجة الاتقان وفي ذات الوقت يحقق راحة للجهاز النفسي في الانسان فيصل الى درجة الاستواء النفسي النابع عن الاتزان فالدافع الايماني يعد من أقوى الدوافع الكامنة الناتجة عن تفاعلات داخلية عميقة تؤدي الى الاندفاع في العمل واتقانه بطريقة تفوق درجة الاندفاع والاتقان المترتبة على أي مؤثر آخر مثل : الأجر أو الرضا أو غيره.

ثانيا : الهدف العقدي

لابد وأن يسعى كل تنظيم الى تحقيق هدف واضح ، وموقف العاملين الرسمي من هذا الهدف هو السعي لتحقيقه ، أما الموقف الحقيق منه فقد يكون خلاف ذلك ، ويحدث تناقض بين الهدف الخاص بالأفراد وهدف التنظيم ، وقد لا يتمكن الفرد من استيعاب الهدف والاقتناع به فيقتصر الهدف الذي أمامه على ارضاء الرئيس. أما اذا استوعب الفرد الهدف فقد لا يقتنع به أو يتغير موقفه منه ، ذلك لأن طبيعة الانسان تنظر الى الأهداف المادية نظرة دنيا عكس نظرتها الى الأهداف العقدية ، بالاضافة الى أن الهدف العقدي بسيط في التصور ، سهل في الاقتناع به ، أكثر ثبوتا واستقرارا في وجدان البشر ، كما وأن الهدف العقدي يستوعب الأهداف الخاصة ولا يتصارع معها سواء تحققت أو لم تتحقق ، ومن ذلك يتضح لنا سمو الهدف العقدي على الهدف المادي وسهولة تحققه.

ومن منطلق المدرسة العقدية في التنظيم الاداري ظهرت النظرية الاسلامية في التنظيم ذات الذاتية المستقلة في خصائصها ومبادئها وضوابطها والتي نفصل جوانبها في المباحث

المبحث الأول
خصائص التنظيم الاداري الاسلامي

تعريف التنظيم الاداري الاسلامي :

هو : البناء التنظيمي المطبق في الدولة الاسلامية ، والقائم على كتاب الله وسنة رسوله ﷺ ، والذي يهدف الى تحقيق هدف شرعي في ظل ظروف انسانية.

فالتنظيم الاداري الاسلامي بناء تنظيمي داخل الدولة الاسلامية ، يعتمد على المبادىء الأساسية في كتاب الله وسنة رسوله ، ويهدف الى تحقيق مصلحة شرعية ، ويراعي العلاقات الانسانية. ويمكننا أن نستخلص خصائص التنظيم الاداري الاسلامي من التعريف السابق.

خصائص التنظيم الاداري الاسلامي :

أولا : التنظيم الاداري الاسلامي بناء تنظيمي :

فالتنظيم الاداري الاسلامي بناء تنظيمي وهيكل نموذجي من نوع خاص فهذا البناء التنظيمي يضم عدة وظائف تنتظم داخل عدة مستويات مثل : وظيفة الخلافة ، والوزارة ، والولاية ، ورؤساء الدواوين والكتاب ، كما يضم الخبراء ، والمستشارين ، ويتم التنسيق بين هذه المستويات والوظائف بخطوط للسلطة والمسؤولية ، وتوجد قنوات للاتصال داخل هذا البناء التنظيمي. وأهم ما يميز هذا البناء هو عدم التزامه بنمط معين ، أو هيكل تنظيمي محدد ، فيمكن أن يتغير بتغير الظروف بشرط ألا يتعارض مع المبادىء والأسس الاسلامية العامة فمثلا في عهد رسول الله ﷺ لم تكن هناك دواوين داخل البناء التنظيمي

للدولة الاسلامية ، أما في عهد عمر بن الخطاب رضي الله عنه فقد كان عمر أول من اتخذ الديوان (1). لذا فقد حدث تعديل في البناء التنظيمي للدولة ، وهو ما يطلق عليه (اعادة التنظيم).

وفي رأينا أن اهتمام الاسلام بالبناء التنظيمي ومستوياته قد وصل الى حد بعيد ، ويتضح ذلك من تحقق هذا البناء التنظيمي في الصلاة ، التي جعلها الاسلام أساس الايمان فعن جابر - رضى الله عنه - قال : سمعت رسول الله ﷺ يقول : « ان بين الرجل وبين الشرك والكفر ترك الصلاة » (2) ، فصلاة الجماعة لها وضع تنظيمي محدد ، فالامام يقف في المقدمة ، ويقف خلفه الرجال ، ثم الصبيان ، ثم النساء ، والسنة أن يقف الامام حذاء وسط الصف لأن الرسول ﷺ قال « وسطوا الامام ، وسدوا الخلل » (3) ، وأن يتموا الصف الأول ، لما روى أنس أن رسول الله ﷺ قال « أتموا الصف الأول فما كان من نقص فليكن في الصف الأخير » (4). كما لا يكون موقف الامام أعلى من موقف المصلين ، فاذا لم يراع هذا التنظيم في الصلاة ، بأن وقف المأموم أمام الامام لم تصح صلاتهم عند جمهور الفقهاء (5).

وقد ضم هذا البناء التنظيمي السلطة العليا ممثلة في رسول الله ﷺ وفي خلفائه من بعده ، كما اهتم رسول الله ﷺ بالادارة الوسطى ، فكان يعين الأمراء ويولي الولاة ويظهر هذا الاهتمام في تكليف رسول الله ﷺ للمسافرين أن يؤمروا عليهم أحدهم ، ولو كانوا ثلاثة ، قال رسول الله ﷺ « اذا خرج ثلاثة في سفر فليؤمروا أحدهم » (6) ، كما اهتم رسول الله ﷺ بالادارة التنفيذية ، فعين العمال على الصدقات والكتاب ، وغيرهم وكان رسول الله ﷺ يستشير أصحابه الذين مثلوا الجهاز الاستشاري في البناء التنظيمي للدولة ، وكان رسول الله ﷺ كثير المشاورة ، فعن أبي هريرة رضي الله عنه قال : « ما رأيت أحدا أكثر مشورة لاصحابه من رسول الله ﷺ » (7). وقد تطور هذا البناء التنظيمي بعد عهد رسول الله ﷺ على النحو الذي سنبينه فيما بعد.

ثانيا : التنظيم الاداري الاسلامي من أنظمة الدولة الاسلامية :

فالتنظيم الاداري الاسلامي جزء من النظام الاسلامي ، يرتبط بشريعته ارتباطا وثيقا ،

فلا يمكن فصله عن الشريعة الاسلامية ، أو البيئة الاسلامية . فلكي يكون التنظيم الاداري تنظيما اسلاميا لابد أن تتوافر فيه الشروط الآتية :

(1) أن يرتبط التنظيم الاداري بالشريعة الاسلامية ، فالتنظيم الاداري الوضعي لا يعتبر تنظيما اداريا اسلاميا ولو كانت تنظيماته لا تخالف الشريعة الاسلامية ، وذلك لأن التنظيم الاداري الاسلامي جزء من النظام الاداري الاسلامي المرتبط بباقي الأنظمة الاسلامية السياسية ، والاقتصادية ، والمالية والدولية.

(2) أن يكون البناء التنظيمي في بيئة اسلامية ، فالتنظيم المطبق في الدول غير الاسلامية لا يعتبر تنظيما اسلاميا ، وذلك لأن كثيرا من المبادىء والقيم والضوابط التي تؤثر في التنظيم الاداري الاسلامي ترتبط بالبيئة الاسلامية فاذا ما طبقت في دولة غير اسلامية فقدت مقوماتها العقدية واحتوتها الأنظمة الوضعية في الدولة غير الاسلامية.

ثالثا : التنظيم الاداري الاسلامي قائم على كتاب الله وسنة رسوله :

ويقصد من ذلك أن البناء التنظيمي الاسلامي تطبيق للمبادىء الأساسية في كتاب الله وسنة رسوله ﷺ فمبدأ الطاعة ورد في قوله تعالى « أطيعوا الله وأطيعوا الرسول ، وأولي الأمر منكم » (8). وفي قول رسول الله ﷺ على المرء السمع والطاعة فيما أحب وكره ، الا أن يؤمر بمعصية ، فلا سمع ولا طاعة » (9).

ومبدأ المشاورة ورد في قوله تعالى « فاعف عنهم ، واستغفر لهم ، وشاورهم في الأمر » (10) ، ومبدأ المسؤولية ورد في قول رسول الله ﷺ « كلكم راع ، وكلكم مسؤول عن رعيته » ومبدأ ارتباط السلطة بالمسؤولية ، ومحاسبة المسؤولين ورد في قول رسول الله ﷺ « ما من عبد يسترعيه الله رعية ، يموت يوم يموت ـ وهو غاش لرعيته ـ الا حرم الله عليه الجنة » (11).

وهذه المبادىء الاسلامية ثابتة فلا يمكن مخالفتها ، أما بالنسبة لهيكل البناء التنظيمي ، وشكله ، وتقسيماته ، فهذا أمر غير ثابت ، وهو محل اجتهاد ، ويمكن أن يتغير من مكان الى مكان ، ومن زمان الى زمان وذلك بما يتفق مع المصلحة العامة.

رابعا : التنظيم الاداري الاسلامي يهدف الى تحقيق هدف شرعي :

فالانسان خليفة لله في الأرض ، قال تعالى " ولا تبغ الفساد في الأرض ان الله لا يحب المفسدين " (12).

واصلاح الأرض يتم بتعميرها ، والتعمير يقتضي التنظيم. والهدف الشرعي لا يقتصر على الأهداف الواردة في كتاب الله ، وسنة رسوله ، بل يمتد الى كل هدف فيه حفظ للدين أو النفس ، أو النسل ، أو المال ، أو العقل فهذه هي الضرورات الخمس التي أمر الشارع بالحفاظ عليها " (13) وتتسع صفة الهدف الشرعي ، فتشمل كل مصلحة تتمشى مع مقاصد التشريع في جلب المنافع ، ودفع المضار ، حتى ولو لم يكن هناك حكم شرعي لتحقيقها أو دليل شرعي على اعتبارها أو الغائها ، وهي التي أطلق عليها العلماء اصطلاح المصلحة المرسلة (14). ويتميز هدف التنظيم الاداري الاسلامي عن هدف التنظيم الاداري الوضعي في أن الأول لابد أن يتصف بالسمو ، فهو يتعالى عن مجرد تحقيق الربح المادي ، بل قد يرفض هذا الربح رفضا تاما اذا كان مصدره حراما .

خامسا : التنظيم الاداري الاسلامي انساني :

ويقصد بذلك أن هذا التنظيم تنظيم أخلاقي سلوكي ، يراعي العلاقات الانسانية المتمثلة في الرحمة ، واللين ، والعفو ، فقد قال الحق تبارك وتعالى لرسوله ﷺ " فبما رحمة من الله لنت لهم ، ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك ، فاعف عنهم واستغفر لهم وشاورهم في الأمر " (15). وقال تعالى " انما المؤمنون اخوة فأصلحوا بين أخويكم " (16).

وهذه الأخوة الايمانية تفوق ما تحققه العلاقات الانسانية ، لأنها لا تحقق قدرا من العلاقات الحسنة بين الادارة والأفراد وتتمثل في اشباعها لحاجاتهم وتحقق أهدافهم فقط بل انها تتطلب وجود العلاقة الأخوية بين الادارة والأفراد وبين الرئيس والمرؤوس ، أي بين كل أفراد البناء التنظيمي بجميع مستوياته ، فنظرة الرئيس للمرؤوس هي نظرة الأخ لأخيه ،

وبالتالي لا يكون هناك مجال لوجود الصراعات أو التناقضات داخل البناء التنظيمي ، كما بين الحق تبارك وتعالى أن هذه الأخوة الايمانية لا تنقطع ولو حدث اعتداء بالقتل ، قال تعالى « فمن عفي له من أخيه شيء فاتباع بالمعروف ، وأداء اليه باحسان » (17).

وهنا يذكر الحق - تبارك وتعالى - المؤمنين وهم في حالة الرغبة في الانتقام - بالأخوة الايمانية ، ويتعطف معهم تعطف داع الى العفو ، فهل وصلت العلاقات الانسانية التي ينادي بها أنصار المدرسة السلوكية الى هذا الحد العظيم ؟!.

كما لا تقف حدود هذه العلاقات عند حد المعاونة ، بل تمتد فتصل الى درجة الايثار مع الحاجة قال تعالى : « ويؤثرون على أنفسهم ولو كان بهم خصاصة » (18).

المبحث الثاني
المبادىء العامة في التنظيم الاداري الاسلامي

وضع الاسلام في مجال التنظيم الاداري عدة مبادىء أساسية ، لا يمكن مخالفتها ، حيث تمثل جوهر التنظيم الاداري الصالح وهي صالحة للتطبيق في كل مكان وفي كل زمان ، وهذه المبادىء منصوص عليها في كتاب الله وفي سنة رسوله ﷺ ، أما الجزئيات والتفصيلات فلم ينص عليها في الكتاب أو السنة وتركت للأمة الاسلامية لتنظيمها وفق ضوابط تتلاءم مع ظروف كل مكان وزمان. ويجب على الأمة الاسلامية ممثلة في جهازها الاداري وفي حكامها ومحكوميها الالتزام بهذه القيم والمبادىء عدم مخالفتها وتنفيذا لسنة رسوله ﷺ.

ومن هذه المبادىء مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ومبدأ الشورى ومبدأ العدالة والمساواة ، وهناك مبادىء أخرى يمكن ردها الى هذه المبادىء الأساسية حيث تختلف مناهج الباحثين حول عدد هذه المبادىء غير أن المبادىء الأربعة السابقة مبادىء أساسية غير مختلف عليها.

أولا : الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر :

يعتبر مبدأ الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر من أهم المبادىء الاسلامية ومن أكثرها فاعلية في مجال التنظيم والادارة ، فهذا المبدأ هو جماع الدين وجميع الولايات ، فالأمر الذي بعث الله به رسوله ﷺ هو الأمر بالمعروف والنهي الذي بعث الله به رسوله ﷺ هو النهي عن المنكر وهو واجب على الأمة على الكفاية (19) لقوله تعالى « ولتكن منكم أمة ، يدعون الى الخير ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر واولئك هم المفلحون » (20).

والمعروف تعبير يشمل ما أمر الله به من اتجاهات سلوكية وقد اعتبر البعض لفظ (أمة) الوارد في الآية السابقة ينطبق على أجهزة الدولة ، فهي المناط بها الدعوة الى الخير والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر (21).

أما الآية الكريمة « كنتم خير أمة أخرجت للناس ، تأمرون بالمعروف وتنهون عن المنكر وتؤمنون بالله » (22). فالخطاب فيها موجه الى الأمة الاسلامية يكلفها بقيامها بعمل ايجابي وهو الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهذا المبدأ يؤدي دورا كبيرا في الرقابة الايجابية البناءة ، حيث يحقق الوقاية من الانحراف ، ويمنع تفاقمه.

وجعل الحق تبارك وتعالى هذا العمل من صفات المؤمنين ، حيث قال « والمؤمنون والمؤمنات بعضهم أولياء بعض يأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر ويقيمون الصلاة » (23).

وقال رسول الله ﷺ « والذي نفسي بيده ، لتأمرون بالمعروف ولتنهون عن المنكر أو ليوشكن الله أن يبعث عليكم عقابا منه ثم تدعونه فلا يستجاب لكم (24). كما بين رسول الله ﷺ حق الطريق فقال : « غض البصر وكف الاذى ، ورد السلام والأمر بالمعروف والنهي عن المنكر » (25). وروي عن أبي بكر الصديق أنه قال « أيها الناس انكم تقرأون هذه الآية وتؤولونها على خلاف تأويلها « يا أيها الذين آمنوا عليكم أنفسكم لا يضركم من ضل اذا اهتديتم » (26).

وإني سمعت رسول الله ﷺ يقول ما من قوم عملوا بالمعاصي ، وفيهم من يقدر أن ينكر عليهم فلا يفعل الا يوشك أن يعمهم الله بعذاب من عنده » (27).

وعن علي ابن أبي طالب ـ رضى الله عنه ـ قال « أفضل الجهاد الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر ، فمن أمر بالمعرف شد ظهر المؤمنين ومن نهى عن المنكر أرغم أنف المنافقين ومن أبغض الفاسق وغضب لله غضب الله له » (28).

ومن الأدلة السابقة نستنتج أهمية هذا المبدأ ، بحيث يمكن رد جميع المبادىء الاسلامية اليه ، والمجتمع الاسلامي مجتمع ايماني في كل وحداته وأجهزته والبناء الاداري جزء منه ، فاذا التزم أفراده بهذا المبدأ صلحت أعمالهم وتحققت أهدافهم وأهداف الأمة وهذا ما نسميه بحسن آداء العمل.

ثانيا : مبدأ الشورى

يتصدر مبدأ الشورى جميع المبادىء الدستورية والادارية في الدولة الاسلامية ، وقد خاطب الحق ـ تبارك وتعالى ـ رسوله بعد غزوة أحد بقوله « فبما رحمة من الله لنت لهم ، ولو كنت فظا غليظ القلب لانفضوا من حولك ، فاعف عنهم ، واستغفر لهم ، وشاورهم في الامر » (29).

وقد وصف الحق ـ تبارك وتعالى ـ المؤمنين بقوله « والذين استجابوا لربهم وأقاموا الصلاة وأمرهم شورى بينهم ، ومما رزقناهم ينفقون » (30) ومن الآيتين السابقتين نستنتج وجوب الشورى في المجتمع الاسلامي فالآية الأولى تتضمن أمرا لرسول الله ﷺ بمشاورة أصحابه ، رغم الأحداث التي مرت بالمسلمين في غزوة أحد ، أما الثانية فتصف المؤمنين بأن أمرهم شورى ، أي أن الشورى من صفات المجتمع الاسلامي وخصائصه.

وقد استشار رسول الله ﷺ أصحابه يوم بدر ، ويوم أحد ويوم الخندق (31). واذا كانت الادارة الحديثة قد عرفت قيمة الأجهزة الاستشارية في التنظيم الاداري المعاصر فان

التنظيم الاداري الاسلامي قد عرفها وطبقها منذ عهد رسول الله ﷺ.

ويختلف العلماء حول مدى الزام رأي أهل الشورى ، فالبعض يرى أن الشورى لا تلزم الحاكم ، لأن الأمة قد بايعته بيعة ايمانية ، ولأن الحق تبارك وتعالى قال « وشاورهم في الأمر ، فاذا عزمت فتوكل على الله » (32) ولم يقل فاذا عزموا (33) ومنهم من يعتبرها ملزمة ، ويسوق الادلة على ذلك ، ويرد على أدلة المعارضين له في الرأي (34) ويرى ابن تيمية وجوب التزام الحاكم برأي أهل الشورى اذا كان مستندا الى نص من كتاب الله ، أو سنة رسوله ﷺ أو اجماع المسلمين (35) ويرى الدكتور محمد رأفت عثمان وجوب الارتباط بين آراء مجالس الشورى ورأي الحاكم الذي يجب عليه أن يخضع لرأي الاكثرية من المشيرين ويرجح الرأي الذي يقول بأن الشورى ملزمة (36).

ونحن نؤيد هذا الرأي ، ونرى أن رأي أهل الشورى ملزم للحاكم ولأجهزته الادارية ، وبذلك يفوق التنظيم الاداري الاسلامي التنظيم الوضعي الذي يجعل من السلطة الاستشارية مجرد سلطة تقديم توصيات ونصائح قد تهمل فلا تكون لها قيمة.

وفي رأينا أن دور المجالس الاستشارية في البناء التنظيمي الاسلامي لا يقتصر على مجرد تقديم المشورة الملزمة ، بل تعتبر هذه المجالس أجهزة رقابة شعبية في نفس الوقت ، فتدعم من فاعلية جهاز الرقابة في البناء التنظيمي حتى تتم الاعمال على أفضل وجه ممكن ، وبذلك تكون مدرسة الادارة الحديثة قد اقتبست مبدأ المشاركة في الرأي من المدرسة الاسلامية في التنظيم الاداري.

ثالثا : العدل

يعتبر العدل قيمة أساسية في كل جوانب الحياة ، ويتأثر البناء الاداري بتحقيق هذه القيمة بين أفراده ، قال تعالى : « واذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل » (37). وقال تعالى « ان الله يأمر بالعدل ، والاحسان ، وايتاء ذي القربى ، وينهى عن الفحشاء والمنكر والبغي » (38).

ولقد اهتم بهذه القيمة كل من كتب في الادارة الاسلامية (39) وسيرة رسول الله ﷺ زاخرة بأدلة وجوب العدل وقد جعل رسول الله ﷺ على رأس السبعة الذين يظلهم الله في ظله يوم لا ظل الا ظله الامام العادل (40). وري عن رسول الله ﷺ أنه قال : « ان المقسطين عند الله على منابر من نور ، الذي يعدلون في حكمهم وأهليهم وما ولوا » (41).

واذا كانت المدرسة العلمية قد تنبهت الى قيمة العدل فجعل هنري فايول مبدأ العدل أحد مبادئها ، كما اهتمت المدرس السلوكية بهذه القيمة مراعاة لشعور العاملين فان المدرسة الاسلامية في التنظيم الاداري قد أقرت هذا المبدأ ، وأمرت به واعتبرت مخالفته ظلما ، ينبغي التحرز من الوقوع فيه.

قال تعالى « وسيعلم الذين ظلموا أي منقلب ينقلبون » (42) وقال رسول الله ﷺ « اتقوا الظلم فان الظلم ظلمات يوم القيامة » (43) وعندما بعث معاذ الى اليمن أوصاه ، وقال له «... واتق دعوة المظلوم فانه ليس بينها وبين الله حجاب » (44).

رابعا : المساواة

تعتبر المساواة من أكثر القيم تأثيرا في سلوك الانسان ، لذا أقر الاسلام هذا المبدأ وبين أن أساسه الأخوة ، وأن العامل الوحيد في المفاضلة بين الناس هو التقوى ، قال تعالى « يا ايها الناس انا خلقناكم من ذكر وأنثى وجعلناكم شعوبا وقبائل لتعارفوا ان أكرمكم عند الله أتقاكم » (45). وقال رسول الله ﷺ « يا أيها الناس ألا ان ربكم عز وجل واحد ، وألا لا فضل لعربي على عجمي ، ألا لا فضل لأحمر على أسود الا بالتقوى ألا قد بلغت قالوا : نعم ، قال ليبلغ الشاهد الغائب » (46).

وضرب رسول الله ﷺ المثل في المساواة بين الناس قويهم وضعيفهم شريفهم ووضيعهم ، فقد رفض رسول الله ﷺ شفاعة أسامة بن زيد في المرأة المخزومية وأقام عليها الحد ، وقال « وأيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها » (47). وسار أبوبكر الصديق على طريق رسول الله ﷺ في المساواة فقرر هذا المبدأ في خطبة ولايته ، حيث قال : « والضعيف فيكم قوي عندي حتى أريح عليه حقه ان شاء الله ، والقوي فيكم

ضعيف عندي حتى آخذ الحق منه ان شاء الله » (48) وفي بيان سيكولوجية الادارة الاسلامية أوضح الدكتور / السيد عبدالقادر زيد أن المساواة تخلص الانسانية من كثير من الشوائب السلوكية التي توجد في السلوك الذي لا يهتم بتطبيق هذا المبدأ (49). وفي رأينا أن المساواة هي أساس الجانب الانساني في المدرسة الاسلامية للتنظيم الاداري وأنها تحقق تيسير الاتصالات عبر المستويات الادارية المختلفة داخل البناء التنظيمي ، مما يؤدي في النهاية الى تجميع الأفراد وتحريكهم نحو تحقيق الهدف.

المبحث الثالث
ضوابط التنظيم الاداري الاسلامي

وضع المسلمون للتنظيم الاداري عدة ضوابط ، تكفل تحقيق الهدف بكفاءة تامة ، وهذه الضوابط لا ترقى لمستوى المبادىء التي لا يمكن مخالفتها بل هي جزئيات غير منصوص عليها في كتاب الله ، أو سنة رسوله ﷺ الغرض منها تحقيق حسن أداء العمل ، ويمكن الالتزام بها أو ببعضها وفقا لظروف الحال ، ومقتضيات كل زمان ومكان.

ولا يعني هذا انتفاء أهمية هذه الضوابط ، فبعضها يقترب من مرتبة المبدأ بحيث لا يمكن اهماله ، كما لا يمكن اهمال هذه الضوابط مجتمعة ، وسنعرض لبعض هذه الضوابط على سبيل المثال لا على سبيل الحصر ، فقد تقتضي ظروف العمل اضافة ضوابط أخرى ، وقد تظهر الحاجة الى ضوابط جديدة عند اعادة التنظيم.

ومن هذه الضوابط تقسيم العمل ، وتكافؤ السلطة والمسؤولية ، والمتابعة والرقابة والانابة والتفويض ، وأخيرا المرونة والتطور. وسنعرض لهذه الضوابط من وجهة النظر الاسلامية ، ومن حيث الأدلة عليها.

أولا : التخصص وتقسيم العمل :

اهتم رسول الله ﷺ بتقسيم العمل ، وقد قام بتنفيذ هذا الضابط أثناء هجرته من مكة

الى المدينة ، وبعد وصوله الى المدينة المنورة ، وقد وضح هذا المبدأ من خلال صحيفة المدينة ، وكانت معاهدات رسول ﷺ عبارة عن تفسير للعمل بين المسلمين وحلفائهم ، وكذلك اهتم المسلمون من بعده بتقسيم العمل ، فعندما اجتمع الأنصار في سقيفة بني ساعدة بعد وفاة رسول الله ﷺ لبحث أمر خلافة ووصل اليهم أبوبكر وعمر وأبوعبيدة بن الجراح قال أبوبكر لسعد بن عبادة الأنصاري : ولقد علمت يا سعد أن رسول الله ﷺ قال وأنت قاعد : « قريش ولاة هذا الأمر فبر الناس تبع لبرهم ، وفاجرهم تبع فاجرهم ، فقال له سعد : صدقت نحن الوزراء ، وأنتم الأمراء » (50).

فهذا تقسيم للعمل بين المهاجرين والأنصار تم بمقتضاه أن تكون الامارة للمهاجرين ، والوزارة والمعاونة للأنصار ، كما واجه أبوبكر جموع المرتدين بتقسيم العمل بين أمرائه ، حيث عقد أحد عشر أميرا (51) وبين عمر أخذه بتقسيم العمل في الخطبة التي وجهها الى المسلمين بالجابية (52) ، حيث قال « من أراد أن يسأل عن القرآن فليأت أبي بن كعب ومن أراد أن يسأل عن الفقه فيأت معاذ بن جبل ، ومن أراد أن يسأل عن المال فليأتني ، فان الله قد جعلني خازنا وقاسما (53).

ويرتبط مبدأ التخصص بوضع الرجل المناسب في المكان المناسب ، فلا قيمة لتقسيم العمل بين غير المتخصصين. ويعتبر عمر بن الخطاب من أوائل الذين عرفوا هذا المبدأ وطبقوه ، وذلك قبل أن تنادي به مدرسة الادارة العلمية الحديثة (54) ، ومن العرض السابق نستنتج قيام البناء الاداري الاسلامي على أساس من التخصص وتقسيم العمل.

ثانيا : تكافؤ السلطة والمسؤولية :

ينظر الاسلام الى السلطة نظرة تختلف عن نظرة القوانين الوضعية التي تنبع من المعنى اللغوي للسلطة (55) فالسلطة في الاسلام أمانة استودعها الحق - تبارك وتعالى - في بعض عباده ، ليتولوا أمر الآخرين : قال رسول الله ﷺ لابي ذر عندما سأله الامارة « أنت ضعيف ، وهي أمانة ، وهي يوم القيامة خزي وندامة ، الا من أخذها بحقها ، وأدى ما عليه فيها » (56).

وقال تعالى « ان الله يأمركم أن تؤدوا الامانات الى أهلها ، واذا حكمتم بين الناس أن تحكموا بالعدل » (57) فالأمانة تقتضي مسؤولية الأداء ولو كان محل الأمانة شيئا يسيرا ، فقد قال رسول الله ﷺ كلكم راع ، وكلكم مسؤول عن رعيته ، فالامام الذي على الناس راع ، وهو مسؤول عن رعيته ، والمرأة راعية في بيت زوجها ، وهي مسؤولة عن رعيتها ، والولد راع في مال أبيه وهو مسؤول عن رعيته ، والعبد راع في مال سيده ، وهو مسؤول عن رعيته ، ألا كلكم راع وكلكم مسؤول عن رعيته (58).

ويترتب على النظرة الاسلامية للسلطة نظرة مشابهة لمن يتولاها ، فلا يقال له صاحب السلطة ، بل يقال له « ولي الامر » (59) قال تعالى « يا ايها الذين آمنوا أطيعوا الله ، وأطيعوا الرسول ، وأولي الأمر منكم » (60) والمسؤولية في الاسلام مسؤولية فردية قال تعالى « من عمل صالحا فلنفسه ، ومن اساء فعليها ، وما ربك بظلام للعبيد » (61) وقال تعالى « ولا تزر وازرة وزر أخرى (62) » ولا تعني فردية المسؤولية أضعاف العمل الجماعي ، بل ان هذه الفردية لتحقيق العدل ، وتوجيه العمل الجماعي توجيها سليما لتحقيق هدفه (63) ، فالأعمال الفردية السليمة تكون أعمالا جماعية تتصف بالسلامة والقوة وتؤدي الى تحقيق الهدف المطلوب بكفاءة عالية ونجاح تام ، والمسؤولية تتناسب مع السلطة تناسبا طرديا ، لذا كان الحاكم أكثر الناس مسؤولية حتى أنه يسأل أمام الله عن أشياء يعتبرها البعض قليلة الشأن ، وقد فطن لذلك عمر بن الخطاب ، رضي الله عنه ، فأسرع يعدو يوم صائف خلف بعير نفر شاردا من ابل الصدقة ، ليعيده ، وعندما قال له علي بن ابي طالب ، كرم الله وجهه ، لقد أذللت الخلفاء بعدك ، قال له عمر « لا تلمني يا أبا الحسن ، فوالذي بعث محمدا بالنبوة لو أن عناقا (64) ذهبت بشاطىء الفرات لأخذ بها عمر يوم القيامة (65).

ومن هذه الواقعة نستنتج الاحساس المرهف بالمسؤولية عند عمر ، ولم يمنع هذا الشعور ضآلة شأن الشيء محل المسؤولية ، أو بعده عن مقر المسؤول ، بل ان هذه الواقعة تعتبر أساسا لمسؤولية الرئيس عن أعمال مرؤوسيه ، وهي ما اصطلح على تسميتها بالمسؤولية الاشرافية ، فهذه هي النظرة الاسلامية الى السلطة ، والى المسؤولية.

ثالثا : الرقابة :

ترتبط الرقابة بعناصر العملية الادارية ، ويزداد ارتباطها بالتنظيم الاداري لدرجة أن بعض علماء الادارة يصفون التنظيم بأنه هو الرقابة.

وتفترض الرقابة وجود بناء تنظيمي كامل ، حيث تقوم بمتابعة العمل من انجاز الأعمال بطريقة تؤدي الى تحقيق الأهداف بكفاية تامة.

وتمارس الرقابة على كافة مستويات الجهاز الاداري للتأكد من التزام المرؤوسين بتنفيذ القوانين ، واللوائح ، والتزام الرؤساء بواجباتهم ، فلا استغلال للسلطة ، ولا اساءة لاستعمالها. وتهتم الدول الحديث بالرقابة كضمان لحسن أداء العمل ، لذا فقد تعددت مصادرها فهناك الرقابة الشعبية التي تمارسها الجماهير ، وهناك الرقابة التشريعية التي تمارس عن طريق ممثلي الشعب ، وهناك الرقابة الادارية التي تمارسها الحكومة على الأجهزة الادارية التابعة لها (66).

والبناء الاداري الاسلامي يتضمن رقابة تتميز بطابع خاص ، وتفوق رقابة الأنظمة الوضعية في فاعليتها ، وتحقيقها للغرض الموجودة من أجله ، ومصادرها.

فالرقابة الاسلامية رقابة علوية ، ورقابة ذاتية ، ورقابة شعبية.

1- **الرقابة العلوية** : وهي رقابة الخالق تبارك وتعالى على مخلوقاته ، وتعتبر هذه الرقابة أقوى الأنواع فاعلية ، وقد ورد بيانها في كتاب الله قال تعالى : « ان الله كان عليكم رقيبا » (67) وكان الله على كل شيء رقيبا (68). فالرقابة الحقيقية لله عز وجل ، لانها تقتضي العلم بالغيب « ألم يعلموا أن الله يعلم سرهم ونجواهم ، وأن الله علام الغيوب » (69) ولهذا فان دور الرسل على أعمال قومهم يقتصر على الشهادة اما الرقابة فتكون لله رب العالمين. قال تعالى مبينا رد عيسى - عليه السلام - يوم القيامة « ما قلت لهم الا ما أمرتني به أن أعبدوا الله ربي وربكم ، وكنت عليهم شهيدا ما دمت فيهم ، فلما توفيتني كنت أنت الرقيب عليهم ، وأنت على كل شيء شهيد » (70) وقد أخرج البخاري عن

أبن عباس أن النبي ﷺ قال : انكم محشورون ، وأن ناسا (71) يؤخذ بهم ذات الشمال فأقول كما قال العبد الصالح « وكنت عليهم شهيدا ما دمت فيهم ، فلما توفيتني كنت أنت الرقيب عليهم » (72) وأوضح الحق ـ تبارك وتعالى ـ دقة الرقابة على الانسان بقوله « ما يلفظ من قول الا لديه رقيب عتيد » (73).

وقد أكد رسول الله ﷺ على هذه الرقابة الالهية وطلب استحضارها فقال « الاحسان : أن تعبد الله كأنك تراه ، فان لم تكن تراه فانه يراك » (74).

هذه هي الرقابة الأولى في البناء التنظيمي للدولة الاسلامية ، وتزداد أهمية الشعور بهذه الرقابة كلما ازداد الايمان في قلوب الأفراد.

2- **الرقابة الذاتية** : هي الرقابة النابعة من داخل الانسان ، والناتجة عن يقظة الضمير ، وتباشر هذه الرقابة الذاتية سلطة داخلية في الانسان ، توقظ الضمير وتعمق الشعور بالالتزام دون حاجة الى وجود رقابة خارجية. وترفع الرقابة الذاتية من مكانة الانسان ، وفي ذلك يقول الدكتور محمد البهي « والفرق بين التزام الذات من نفسها والتزام الذات من سلطة خارجة عنها هو : الفرق بين انسان له أهلية الاشراف على نفسه ، وانسان آخر فاقد تلك الأهلية .. بين انسان يكتفي بذاته في أداء ما عليه لنفسه وما للغير من واجبات ، وانسان هو في حاجة الى اشراف خارجي على ما يؤديه من أمانات له ، وللغير » (75) ويتبع الرقابة الذاتية المحاسبة الذاتية ، ولا قيمة للأولى دون الثانية ، وقد وصف رسول الله ﷺ من يحاسب نفسه بالعقل والفطنة فقال : « الكيس من دان نفسه وعمل لما بعد الموت » (76) ودان نفسه أي حاسب نفسه في الدنيا قبل أن يحاسب يوم القيامه. ويروي عمر بن الخطاب ـ رضي الله عنه ـ قال (حاسبوا أنفسكم قبل أن تحاسبوا ، وتزينوا للعرض الاكبر ، وأنما يخفف الحساب يوم القيامة على من حاسب نفسه في الدنيا) (77) ، ويروى عن ميمون مهران قال : « لن يكون العبد تقيا حتى يحاسب نفسه كما يحاسب شريكه من أين مطعمه ، وملبسه » (78).

مما سبق يتضح لنا أهمية الرقابة الذاتية ومحاسبة النفس في الاسلام ، ومما لاشك فيه أن أي بناء تنظيمي يقوم على هذا الأساس هو بناء صالح وسليم وأن الهدف الذي يهدف

الى تحقيقه هدف متحقق بدرجة عالية من الكفاءة.

3- **الرقابة الشعبية** : الرقابة الشعبية هي رقابة الأمة الاسلامية على الادارة ، وأساس هذه الرقابة في نظر البعض أن الأمة الاسلامية هي مصدر السلطات ، فهي التي تقيم الدولة ، وتنظمها ، وتعين أولياء الأمور فيها (79). ولكننا نرى أن اساس رقابة الأمة الاسلامية هو الأمر الالهي الوارد في كتاب الله عز وجل ، حيث قال في سورة آل عمران « ولتكن منكم أمة ، يدعون الى الخير ، ويأمرون بالمعروف وينهون عن المنكر واولئك هم المفلحون » (80).

وتمارس الأمة الاسلامية رقابتها على البناء التنظيمي للدولة من خلال المشاورة التي يحققها مبدأ الشورى ، وذلك قبل القيام بالعمل. أما بعد القيام بالعمل فتتحقق رقابة الأمة عن طريق الاصلاح والتقويم ، وهذه الرقابة حق للأمة الاسلامية وواجب عليها ، كما يجب على الحاكم المسلم أن يحافظ على حق الأمة في الرقابة عليه ، وعلى الأجهزة الحكومية ، وأن يشجع رعيته على ذلك وقد تحقق ذلك في قول أبي بكر رضي الله عنه عندما تولى الخلافة (أيها الناس اني وليت علٰيكم ولست بخيركم ، فان أحسنت فأعينوني ، وان أسأت فقوموني) (81).

ولم يجد خليفة رسول الله ﷺ حرجا في طلب الاصلاح والتقويم من الأمة ، وقد طلب عمر بن الخطاب من رعيته ممارسة حق الرقابة على ولاتهم ، فقال لهم : ألا واني – والله – ما أرسل عمالي اليكم ليضربوا أبشاركم ولا ليأخذوا أمرا لكم ، وانما أرسلتهم اليكم ليعلموكم دينكم وسننكم ، فمن فعل به سوى ذلك فليرفعه الي ، فوالذي نفسي بيده اذن لاقصنه (82) واستجابت الرعية لتوجيهات الخليفة فمارست حق الرقابة ، وطالبت من الحاكم واجب المتابعة ، فهذا رجل يعاتب عمر بن الخطاب ويقول له « تستعمل الوالي ، وتشترط عليه شروطا ، فلا تنظر في شروطه ؟ قال : وماذاك ؟ قال عاملك على مصر اشترطت عليه شروطا فترك ما أمرته ، وانتهك ما نهيت عنه ، ولما تأكد عمر من صدق هذه الشكوى أرسل الى الوالي من أحضره اليه ، ثم حاسبه ، ولما تعهد بألا يعود الى ما كان عليه رده الى عمله فكان خير عامل » (83).

وهناك الكثير من الوقائع التي تدل على حسن مراقبة الأمة الاسلامية لحكامها الذين تقبلوها ، وحرصوا عليها ، أما وسائل تنفيذ مشاركة الامة الاسلامية للأجهزة الادارية في الدولة فهو أمر تفصيلي متروك للجهود التنظيمية التي يحددها كل جيل مسلم بما يتفق وظروف المكان والزمان ومكونات بنائه التنظيمي ، ويرجع كثير من الباحثين تخلف الأمة الاسلامية في العصر الحالي الى انخفاض درجة المشاركة الشعبية واهمال تنظيمها (84) وهذه المشاركة الشعبية في الرقابة وفي الأجهزة الادارية تدعونا الى القول بأن تنظيم البناء الاسلامي يتضمن تنظيما شعبيا.

والتنظيم الشعبي الاسلامي يختلف عن التنظيم غير الرسمي الذي ينشأ بداءة بهدف مشاركة التنظيم الرسمي ومساعدته في سبيل الوصول الى الهدف ، فالمشاركة تحقق التفاعل والتكامل بين التنظيمين ، بحيث يظهرا وكأنهما تنظيم واحد.

وتتميز الرقابة الاسلامية في جملتها بعدة مزايا ، فهي ذات فاعلية قوية وهي متعددة في مصادرها ، كما أنها تحقق توفير نفقات انشاء الأجهزة الرقابية الضخمة ، كما أنها رقابة بناءة ، وايجابية ، تسعى الى تحقيق الأهداف ، ولا تتصيد الأخطاء ، ويمكن ممارستها بسهولة نتيجة لوحدة الفكر الاسلامي والهدف الشرعي بين جميع أجهزة البناء الاداري.

رابعا : التفويض

يرتبط التفويض بجميع عناصر العملية الادارية وفروعها ، فتجد أن له ارتباطا بالقيادة الادارية وبمجال الاتصالات ورسم السياسات وتوصيف الوظائف والرقابة ، وكذلك بنظام التدرج الرئاسي ونطاق الاشراف ، حيث يؤدي التفويض الى امكانية توسيع نطاق الاشراف (85).

وقد اهتم علماء السياسة الشرعية بالتفويض واستدلوا على وجوده وشرعيته بقول موسى عليه السلام « واجعل لي وزيرا من أهلي هارون أخي ، أشدد به أزري ، وأشركه في أمري » (86). واذا كان التفويض جائزا في أعباء النبوة فهو في أمور الحكم والادارة أجوز ، لان الحاكم والمدير في جميع المستويات الادارية لا يمكن أن يباشر جميع واجباته

بنفسه ، وقرر الماوردي وابو يعلى وجوب الاستنابه لامكان تدبير شؤون الدولة أو الاقليم ، وبين كل منهما شروط المفوض اليه ، ثم تحدثا عن وزير التفويض وشروطه واختصاصاته (87). وقد اعتبر البعض تكليف رسول الله ﷺ خالد بن الوليد بفتح مكة تفويضا في السلطة مقيدا بالامتناع عن من لم يحاربه (88) والأظهر من ذلك تفويض رسول الله ﷺ المسلمين في اعطاء الامان للمحاربين ، فقد روي عن البخاري وأبو داوود والترمذي عن أم هانيء بنت أبي طالب انها اشتكت الى رسول الله ﷺ قائلة يا رسول الله زعم ابن أم علي أنه قاتل رجلا قد أجرته ـ اي أعطته الامان ـ هو فلان « ابن هبيره » فقال رسول الله ﷺ « قد أجرنا من أجرت يا أم هانيء ».

خامسا : المرونة والتطور

التنظيم الاداري الاسلامي تنظيم مرن ومتطور ، فقد بدأ هذا التنظيم ببناء يضم الحاكم ومجلس للشورى يحيط به ، ويقوم الناس من تلقاء أنفسهم أو بناء على ندب الحاكم لهم بالقيام بالأعمال اللازمة ، ثم تطور هذا البناء فأصبح أهل الشورى وزراء وتطورت الأعمال فتجمعت داخل الدواوين وقد علق الدكتور مصطفى كمال وصفي على هذا التطور بقوله « وهي ـ أي التنظيمات المتطورة ـ ليست من ظواهر الصحة في الاسلام ، لأن الدافع الايماني عند الناس قد هبط فاضطر الأمير الى اقامة العمال المأجورين بدلا من المؤمنين المتطوعين ، ثم فسدت حال هؤلاء » (89) ، ودلل على رأيه بما حدث لوظيفة المحتسب. ونحن لا نوافق على رأيه ، ونرى أن هذا التغيير من دواعي التطور وانتظام العمل مع تضخم الجهاز الاداري فهذا عمر بن الخطاب يتولى الخلافة دون أن يفرض له أجر حتى دخل عليه الضيق فجمع الناس وسألهم عما يحل له من الأجر فقالوا له : « ما أصلحك وأصلح أهلك بالمعروف ، ليس لك من هذا المال غيره » (90) فهل قيام الحاكم بالعمل لمصلحة الأمة لقاء أجر ظاهرة غير صحيحة ؟ بالطبع لا. أما بالنسبة لاستدلاله بوظيفة المحتسب فان من مهام هذه الوظيفة الأمر بالمعروف والنهي عن المنكر وهذا العمل يقوم به من نصبه الامام أو نائبه لذلك ، ولكن للمسلم أن يقوم بهذا العمل دون تنصيب ، فعندما نهى أبو الحسين النورى عن منكر تعلق به حق للمعتضد قال له المعتضد من أنت ؟ فرد النورى محتسب ، فقال المعتضد : من ولاك الحسبة ؟ فرد عليه : الذي ولاك الامامه ولاني الحسبة يا أمير المؤمنين ، فلم ينكر عليه الحاكم ذلك ولم يعاقبه (91).

هذه هي الملامح الرئيسية للمدرسة الاسلامية للتنظيم الاداري التي انبثقت عنها النظرية الاسلامية الحديثة في التنظيم الاداري القائمة على أساس ايماني يحفز العاملين لتحقيق هدف شرعي في ظل ظروف انسانية ، والتي تحقق في ظلها الكفاءة التامة والفاعلية الحقيقية للادارة الاسلامية الرشيدة (92).

الهوامش

(1) أبوهلال العسكري الأوائل ص 423.
(2) رواه مسلم.
(3) رواه أبو داوود.
(4) رواه أبو داوود.
(5) ابن قدامه المقدسي الكافي ، الجزء الاول ص 247-251.
(6) أخرجه أبو داوود.
(7) رواه الترمذي.
(8) سورة النساء / الآية 59.
(9) متفق عليه.
(10) سورة آل عمران / الآية 159.
(11) متفق عليه.
(12) سورة القصص ، الآية 77.
(13) أبو اسحق الشاطبي الموافقات في أصول الشريعة ، الجزء الثاني ص 10.

(14) المرجع السابق ، الجزء الأول ، ص 16,15.

(15) سورة آل عمران / الآية 159.

(16) سورة الحجرات / الآية 10.

(17) سورة البقرة / الآية 178.

وأنظر في تفسيرها - ابن كثير - تفسير القرآن الكريم ، الجزء الأول ص 300 - تفسير الامامين الجلالين ، مطبعة الشمرلي ص 24.

(18) سورة الحشر / الآية 9.

(19) ابن تيمية ، الحسبة ومسؤولية الحكومة الاسلامية ص 77.

(20) سورة آل عمران / الآية 104.

(21) د. محمد عبدالله العربي ، النظم الاسلامية ، الجزء الثاني ص 53.

(22) سورة آل عمران / الآية 110.

(23) سورة التوبة / الآية 71.

(24) رواه الترمذي وقال حديث حسن.

(25) متفق عليه.

(26) سورة المائدة / الآية 105.

(27) رواه أبو داوود والترمذي والنسائي بأسانيد صحيحة.

(28) محمد القرشي (ابن الاخوة) معالم القربة في أحكام الحسبة ص 64.

(29) سورة آل عمران / الآية 159.

(30) سورة الشورى / الآية 38.

(31) د. محمد سليم العوا ، في النظام السياسي للدولة الاسلامية ص 183.

(32) سورة آل عمران / الآية 159.

(33) محمد متولي الشعراوي ، الشورى والتشريع في الاسلام ص 17.

(34) د. محمد سليم العوا ، في النظام السياسي للدولة الاسلامية ص 188 - 199.

(35) ابن تيمية - السياسة الشرعية ص 76,75.

(36) رياسة الدولة في الفقه الاسلامي ص 363.

(37) سورة النساء / الآية 58.

(38) سورة النحل / الآية 90.

(39) مراد محمد علي ، الأساليب الادارية في الاسلام ص 128-134.

(40) متفق عليه.

(41) رواه مسلم.

(42) سورة الشعراء / الآية 227.

(43) رواه مسلم.

(44) متفق عليه.

(45) سورة الحجرات / الآية 13.

(46) أخرجه الامام أحمد في سنده.

(47) رواه مسلم.

(48) السيوطي ، تاريخ الخلفاء ص 114.

(49) في سيكولوجية الادارة الاسلامية ، بحث منشور لمجلة دراسات جامعة الرياض ـ العدد الأول ـ السنة الاولى 1977م ، ص 106.

(50) السيوطي ، تاريخ الخلفاء ، ص 116.

(51) عبدالوهاب النجار ، تاريخ الخلفاء الراشدين ، ص 44,43.

(52) قرية من قرى دمشق بالشام.

(53) ابن الجوزي ، تاريخ عمر بن الخطاب ص 120.

(54) د. خميس اسماعيل ، النظم الادارية في الاسلام مقارنة المعاصرة ، مذكرات ص 92.

(55) السلطة من التسلط أي التمكن والتحكم " الفيومي ، المصباح المنير ج 1 ص 305 ".

(56) رواه مسلم.

(57) سورة النساء / الآية 58.

(58) متفق عليه.

(59) د. محمد عبدالمنعم خميس ، الادارة في صدر الاسلام ، ص 94.

(60) سورة النساء / الآية 59.

(61) سورة فصلت / الآية 46.

(62) سورة فاطر / الآية 18.

(63) د. محمد البهي ، الدين والدولة ، ص 322.

(64) عناقا الأنثى من ولد الماعز.

(65) ابن الجوزي ، أخبار عمر ، ص 185.

(66) د. عبدالكريم درويش ، أصول الادارة العامة ، ص 488 - 491.
(67) سورة النساء / الآية الأولى.
(68) سورة الأحزاب / الآية 52.
(69) سورة التوبة / الآية 78.
(70) سورة المائدة / الآية 117.
(71) وفي رواية رجالا.
(72) والترمذي والامام أحمد.
(73) سورة ق / الآية 18.
(74) أخرجه الستة ما عدا النسائي.
(75) الاسلام والادارة (الحكومة) ص 18,17.
(76) رواه الترمذي.
(77) رواه الترمذي.
(78) رواه الترمذي.
(79) سعيد الحكيم ، الرقابة على أعمال الادارة في الشريعة الاسلامية ، ص 199.
(80) الآية 104.
(81) ابن هشام ، السيرة النبوية ، الجزء الرابع ، ص 1075.
(82) ابن الجوزي ، تاريخ عمر ، ص 114.
(83) المرجع السابق ، ص 140 , 141.
(84) د. محمد عبدالله العربي ، النظم الاسلامية ، الجزء الثاني ، ص 55,54.
(85) للمزيد من التفصيلات يراجع : د. عبدالفتاح حسن ، التفويض في القانون الاداري وعلم الادارة العامة.
(86) سورة طه / الآيات من 29 - 32.
(87) الماوردي ، الأحكام السلطانية ، ص 22 ، أبو الأحكام السلطانية ، ص 29.
(88) محاضرة القيت بندوة الادارة في الاسلام بجمعية الاقتصاد الاسلامي يوم 1980/5/12م.
(89) نظام الحكم في الاسلام ، ص 45.
(90) ابن الجوزى ، أخبار عمر ، ص 124.
(91) القرشي ، معالم القربة في أحكام الحسبة ، ص 68 , 69.

(92) للمزيد من تفصيلات هذه المدرسة ، يراجع مؤلفنا التنظيم بين الادارة الاسلامية والادارة العامة.